

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Idade, Relações Sociais e Liderança em Contextos de Trabalho:
Estudo Exploratório nas Regiões de Porto e Braga

Ilda Maria Machado Arcias e Cunha

Outubro 2016

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor *António José Miguel Cameira* (F.P.C.E.U.P.)

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

All her life she has seen
All the meaner side of men
They took away the prophets dream
For a profit on the street
Now she's stronger than you know
A heart of steel starts to grow

All his life he's been told
He'll be nothing when he's old
All the kicks and all the blows
He will never let it show
Cause he's stronger than you know
A heart of steel starts to grow

When you've been fighting for it all your life
You've been struggling to make things right
That's how a superhero learns to fly
Every day, every hour
Turn the pain into power

(The Script – Superheroes)

Agradecimentos

No culminar deste trabalho, desejo exprimir o meu reconhecimento às pessoas ou entidades, que das mais variadas formas contribuíram para que fossem atingidos os objetivos propostos.

Àqueles com quem convivi e tenho convivido ao longo de todo o percurso académico: familiares, amigos, colegas e professores. A todos agradeço as partilhas e as aprendizagens que enriqueceram e tornaram este caminho mais estimulante, obrigada pela amizade.

À FPCEUP agradeço a formação demarcada pelo altíssimo nível de qualidade e por todo o meio envolvente, desde docentes, funcionários e colegas, que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Ao Professor Doutor Miguel Cameira, sob cuja orientação decorreu a realização deste estudo, expresso o meu agradecimento pelos seus ensinamentos, rigor científico, dedicação e disponibilidade. Sem a partilha dos seus conhecimentos, conselhos e experiência não seria possível terminar este trabalho.

À Doutora Ângela Costa da EMAT de Valongo, orientadora do meu estágio curricular, manifesto a minha gratidão por toda a disponibilidade e amizade.

A todas as pessoas e organizações que aceitaram participar neste estudo, agradeço a disponibilidade e amabilidade pelo tempo dedicado.

Às minhas amigas, as que estão na minha vida há muito tempo, Susana e Raquel, agradeço a paciência em escutar os desabafos e pela força que sempre me deram para nunca desistir. À Verónica, Vera, Leonor e Joana, colegas e companheiras de faculdade, tenho que expressar o meu sincero obrigado por todos os dias e noites de estudo, de partilhas e folia, sem elas o meu percurso seria árduo e sem o mesmo sentido.

Aos amigos que são como família, em especial à Adelina e à D. Paula, pela amizade e confiança, expresso a minha gratidão por me acompanharem em todas as caminhadas.

A toda a minha família, avós, tios e primos, em especial ao meu cunhado Dany e à minha prima Patrícia, porque entre desabafos sempre acreditaram em mim e sempre manifestaram apoio e orgulho nesta caminhada, agradeço profundamente a todos.

Ao Rios, pelo companheirismo e amor, pela insistente persistência em realizar este trabalho com rigor, pela paciência depois dos dias de cansaço, estou muitíssimo grata pelo carinho, apoio moral, tempo e espaço que me concedeu.

Às minhas irmãs, Célia e Elsa, obrigada “do tamanho do Mundo”, por serem os meus modelos de vida, por se tornarem as melhores amigas de sempre e para sempre, por tomarem as minhas dores e os meus objetivos como se fossem os delas, pelos conselhos, ensinamentos, tempo e apoio imprescindíveis à realização deste trabalho.

Finalmente, um agradecimento especial aos meus queridos pais, pelo esforço que fizeram para que este sucesso fosse possível, pela educação e sentido de responsabilidade que pretendo honrar com o final desta etapa.

Resumo

O presente estudo pretende dar continuidade ao realizado por Rosa Peixoto (2013), utilizando uma metodologia idêntica para a recolha de dados. O objetivo desse estudo foi identificar os estereótipos que indivíduos de diferentes idades possuem sobre si e sobre os outros em contexto de trabalho, bem como analisar o efeito que esses estereótipos têm nas relações interpessoais que desenvolvem. No entanto, uma vez que o estudo de origem contou com uma amostra reduzida do terceiro grupo etário, para que os resultados se tornassem representativos da população em estudo, restringimos a nossa amostra aos grupos etários da geração intermédia e do grupo etário mais velho, com idades compreendidas entre os 35 e 65 anos.

Tal como o estudo de origem, este foi desenvolvido no sentido de examinar a preferência de traços de personalidade, identificados previamente pela mesma autora, em colegas de trabalho ou em cargos de chefia. Baseados nos resultados de Peixoto (2013) esperávamos encontrar preferências motivadas pela semelhança e identificação aos traços de personalidade estereotípicos da faixa etária correspondente a cada indivíduo paralelamente a uma preferência generalizada pela faixa etária intermédia.

Os resultados não confirmaram a primeira hipótese formulada, não se observando uma tendência geral para preferir colegas e chefes com características da própria faixa etária. Contudo, os resultados sugerem uma preferência generalizada pela faixa etária intermédia, quer no que refere a colegas de trabalho, quer no que refere aos chefes. Adicionalmente, a faixa etária menos preferida, em qualquer das situações, foi precisamente a dos mais jovens. Tal pode ser explicado pelo facto da amostra não incluir participantes do grupo mais jovem sendo que todos os representantes se inseriam nas faixas etárias intermédia e mais velha.

Palavras-Chave: Relações Interpessoais; Idadismo; Contexto de Trabalho; Estereótipos

Abstract

The intent of this study is to continue the already explored study by Rosa Peixoto (2013), using a similar methodology for data collection. The main goal was to identify the stereotypes that different aged people have about themselves and others in the workplace, as well as to analyze the effect that these stereotypes have on interpersonal relationship that they build. However, since the original study had a small sample of the third age group, for the results to become representative of the population under study, we restricted our sample to the age groups of the middle generation and the older age group, aged between 35 and 65 years.

Like the original study, this was developed to examine the preference of personality traits, previously identified by the same author, in co-workers or management positions. Based on the results of Peixoto (2013), we expected to find some preferences motivated by the similarity and empathy to the stereotypical personality traits of the corresponding age group revealed in each individual, as well, to a general preference for the intermediate age group.

The results did not confirm the first formulated hypothesis, as was not possible to observe a general tendency to prefer colleagues and bosses with characteristics of their own age group. However, the results suggest a general preference for the intermediate age group, both in terms of co-workers or even their bosses. In addition, less preferred age range, in either situation, was the youngest. This can be explained by the fact that the sample did not include participants of the younger group and all the representatives were part of the middle and older age groups.

Keywords: Interpersonal Relationships; Ageism; Workplace; Stereotypes

Résumé

Cette étude entend poursuivre menée par Rosa Peixoto (2013), en utilisant une méthodologie similaire pour la collecte de données. Le but de cette étude était d'identifier les stéréotypes que les gens de différents âges ont sur eux-mêmes et d'autres dans le lieu de travail, ainsi que d'analyser l'effet que ces stéréotypes ont sur les relations interpersonnelles qui se développent. Cependant, depuis l'étude d'origine comprenait un petit échantillon de la troisième tranche d'âge, pour que les résultats deviennent représentatifs de la population à l'étude, nous avons restreint notre échantillon aux groupes d'âge de la génération intermédiaire et le groupe d'âge, avec âgés entre 35 et 65 ans.

Comme l'étude d'origine, cela a été développé pour examiner la préférence des traits de personnalité, préalablement identifiés par le même auteur, dans des collègues ou des postes de direction. Sur la base des résultats de Peixoto (2013) devraient trouver préférence motivée par la similitude et l'identité des traits de personnalité stéréotypées du groupe d'âge correspondant à chaque parallèle individu à une préférence générale pour le groupe d'âge intermédiaire.

Les résultats ne confirment pas la première hypothèse formulée, non observé une tendance générale à préférer les collègues et les patrons avec des caractéristiques de leur groupe d'âge. Toutefois, les résultats suggèrent une préférence générale pour le groupe d'âge intermédiaire, tant en termes de co-travailleurs, tant en ce qui concerne le chef. En outre, la tranche d'âge moins préféré, dans les deux cas, il est précisément le plus jeune. Ceci peut être expliqué par le fait que l'échantillon ne comprenait pas les participants du groupe des plus jeunes et tous les représentants faisaient partie des groupes d'âge moyen et plus âgés.

Mots-clés: Relations interpersonnelles; Âgisme; Contexte de travail; Stéréotypes

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico	3
1. Teoria da Identidade Social	3
2. Envelhecimento nas Sociedades Ocidentais – Positivo ou Negativo	5
3. Estereótipos de idade – Idadismo	6
4. Estereótipos de idade – Idadismo em Contexto de Trabalho	8
5. Estudos anteriores	11
Capítulo II – Estudo Empírico	17
1. Introdução ao estudo empírico e hipóteses	17
2. Amostra	18
3. Material	19
4. Procedimento	19
5. Resultados	20
5.1. Grupos etários	20
5.2. Escalas de preferência	20
5.2.1. Preferência de traços em colegas de trabalho em função da faixa etária	21
5.2.2. Preferência de traços em coordenadores em função da faixa etária	21
5.2.3. Preferência de traços em colegas de trabalho em função do cargo	22
5.2.4. Preferência de traços em coordenadores em função do cargo	23
Capítulo III – Discussão de Resultados e Considerações Finais	24
1. Discussão de Resultados	24
2. Conclusão	26
Referências Bibliográficas	28

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Alfa de Cronbach das escalas de traços estereotípicos dos grupos etários em função da medida considerada 20

Tabela 2 - Médias de preferências por traços estereotípicos no colega de trabalho em função do grupo etário dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas. 21

Tabela 3 - Médias de preferências por traços estereotípicos para o coordenador de um grupo de trabalho em função do grupo etário dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas.. 22

Tabela 4 - Médias de preferências por traços estereotípicos no colega de trabalho em função do cargo dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas. 23

Tabela 5 - Médias de preferências por traços estereotípicos para o coordenador de um grupo de trabalho em função do cargo dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas. 23

Introdução

“O idadismo não é apenas uma atitude negativa individual relativa às pessoas mais velhas, mas também o reflexo de valores culturais mais profundos e práticas institucionais da nossa sociedade.” Marques (2016)

O termo idadismo (em inglês *ageism*) surgiu pela primeira vez em 1969 com o psicólogo americano Robert Butler que procurou explicar as reações negativas de uma comunidade à construção de um empreendimento imobiliário para pessoas idosas na sua vizinhança, compreendendo que era apenas o fator idade que motivava este tipo de comportamento de recusa por parte dos habitantes (Marques, 2011). A aplicação deste termo faz sentido uma vez que a manifestação de atitudes e práticas negativas face à idade de um sujeito pode exteriorizar-se em relação aos diferentes grupos etários. No que respeita a este conceito, Marques (2011) afirma que no Reino Unido estas manifestações negativas se direcionam maioritariamente aos grupos etários mais jovens, ao contrário do que acontece em Portugal, cuja evidência deste conceito se observa sobretudo face aos grupos etários mais velhos.

A Psicologia Social mune-se de um vasto leque de teorias sobre as relações sociais e a forma como os sujeitos constroem a sua perceção acerca do mundo, dos outros e de si mesmos, definindo ou alterando as suas crenças, atitudes e comportamentos face aos mesmos.

Todos nós pertencemos a um grupo, quer seja na família, no trabalho ou com os amigos. A nossa vida e a forma como a representamos tem por base o grupo a que pertencemos, e é de acordo com ele e das perceções que contruímos dele, que adotamos crenças em relação aos outros e que agimos e pensamos de determinada forma. Perante as crenças do nosso grupo relativamente a um grupo externo, por exemplo, tendemos a fazer atribuições causais a esse grupo, segundo o nosso sentido de pertença ao endogrupo e, portanto, à similaridade que, *a priori*, partilhamos com os membros que dele fazem parte.

É pela construção destes conceitos de similaridade e pertença que cada sujeito vai definindo a sua inclusão ou separação de cada grupo de acordo com características específicas que os circunscrevem, quer sejam atributos genéticos como o género ou a nacionalidade, quer sejam adquiridos consoante o desenvolvimento, pela experiência, pela própria opção de escolha ou pelos sistemas vinculativos ou educativos, tais como o

partido político, a religião e o clube desportivo. Cada um destes elementos e cada uma das categorias que define cada grupo irá ter fortes implicações no processo de construção de identidade.

Neste sentido, torna-se importante abordar a Teoria da Identidade Social (ex. Tajfel & Turner, 1979) como meio de interpretação do fenómeno central abordado neste estudo e, consequentemente, os conceitos de idadeísmo, os estudos empíricos realizados neste âmbito, e as abordagens empíricas de estereótipos da idade e relações sociais em contexto de trabalho.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1. Teoria da Identidade Social

A Teoria da Identidade Social surge nos anos 70, inicialmente formulada como “teoria do conflito intergrupar”, por Henri Tajfel deduzido da sua experiência pessoal sobre discriminação e conflito grupal (Ellemers & Haslam, 2012). Nesta sequência, Tajfel (1972) desenvolveu uma teoria que se focava na intervenção de processos de categorização social e de comparação intergrupar como impulsionador da construção de identidade social, baseados nesta trilogia a categorização entre “eles” e “nós” é suficiente para criar um grupo, uma vez membros de um grupo procuram identidade social positiva e, para isso, compararam-se com outros grupos (Leyens & Yzerbyt, 1997). Esta teoria surge, então, como uma tentativa de explicação de resultados de experiências denominadas de grupos mínimos (Tajfel et al., 1971 cit. in Leyens & Yzerbyt, 1997), que mostram que as pessoas favorecerão o seu próprio grupo (o endogrupo), não necessariamente como forma de manifestação contra o outro grupo (o exogrupo), mas como meio de os sujeitos se atribuírem uma imagem favorável como membros do seu grupo.

O principal objetivo da Teoria da Identidade Social é explicar e compreender o processo pelo qual as pessoas adotam as suas identidades sociais e de que forma se geram os comportamentos consequentes delas. Sendo, assim, comporta por três grandes áreas: em primeiro lugar, os processos psicológicos subjacentes à identidade social; segundo, as diferentes estratégias que são usadas para obter uma identidade social positiva; e, por último, as características chave da estrutura social que determina qual dessas estratégias é mais suscetível de ser usada numa determinada situação (Ellemers & Haslam, 2012).

A formulação da identidade social está associada a processos cognitivos pela procura de compreensão do ambiente (Del Prette & Del Prette, 2008), ou seja, a forma como os indivíduos interpretam e organizam o seu ambiente tem como base a formulação de julgamentos de acordo com uma ou mais características. Desta forma, a diferença entre os julgamentos envolvidos no ato de classificar objetos ou pessoas é que, no segundo caso, as categorizações estão relacionadas a diferenciais de valor (Tajfel, 1978 cit. in Del Prette & Del Prette, 2008). São, portanto, estas diferenças de valor que irão potenciar os mecanismos cognitivos de categorização para a divisão entre o “nós” e “eles”. De acordo com a organização e interpretação do ambiente irá resultar a definição do sistema de pertença dos indivíduos a um dado grupo e diferenciá-los de outros grupos, é deste

reconhecimento de pertença a um endogrupo que resulta a construção de julgamentos por parte dos indivíduos face ao exogrupo.

Neste sentido, a construção de identidade social define-se pela perceção do estatuto que o indivíduo ocupa na sociedade e resulta da pertença a diferentes grupos sociais. Deste modo, de acordo com Tajfel (1978, p. 63) a identidade social é a “parte do autoconceito do indivíduo que se deriva do reconhecimento de pertença a um (ou vários) grupo social, juntamente com o significado emocional e de valor ligado a essa pertença” (cit. in Del Prette & Del Prette, 2008). Para Turner (1981, p. 24) o autoconceito é “a soma total das identificações sociais da pessoa, onde as últimas representam categorizações sociais específicas internalizadas, tornando-se um componente cognitivo do autoconceito” (cit. in Del Prette & Del Prette, 2008). Com base nas definições destes autores podemos perceber que, apesar de distintos, os conceitos não se contradizem, no entanto, o primeiro centra-se mais na procura do indivíduo por aspetos que contribuam positivamente para a sua identidade, e o segundo, permite identificar explicações do comportamento.

Como já referido este processo de construção da identidade passa pela categorização e pela comparação social, ou seja, os indivíduos percecionam-se a si mesmos e aos outros de acordo com o seu sentimento de pertença a um dado grupo, assumindo-se como semelhantes aos membros do endogrupo e diferentes dos membros do exogrupo, o que, por sua vez, estimula um processo de comparação social que poderá potenciar a discriminação intergrupar, refletindo-se em processos competitivos que motivam atitudes e comportamentos de discriminação face aos grupos externos.

De acordo com isto, é, então, necessário perceber o conceito da teoria da autocategorização que explica a assimetria de homogeneidade por uma diferença de nível de comparação. Ao avaliar o meu grupo, situo-me ao nível interpessoal e faço comparações entre mim e os outros membros do meu grupo, descobrindo muitas diferenças. Pelo contrário, ao avaliar o exogrupo, funciono ao nível intergrupar e comparo o meu endogrupo com aquele exogrupo particular, não encontro, assim, muitas diferenças dentro desse exogrupo (Oakes, Haslam, Turner, 1994).

Segundo Tajfel (cit. in Peixoto, 2013), a categorização social está intrinsecamente associada à discriminação social, implicando uma maior ou menor discriminação dos grupos a que não se pertence e, portanto, implicando um maior ou menor favorecimento dos grupos de pertença. Nesta sequência, Vala (1997) refere a importância do papel das representações sociais nas interações intergrupais, representações estas que dizem

respeito aos traços que definem os membros de um grupo, os estereótipos. Deste modo, a pesquisa sobre o preconceito intergrupal centrou-se sobre os estereótipos enquanto fonte principal das atitudes negativas face a um grupo, todavia, a teoria da congruência de crenças de Rokeach (1960) colocou a hipótese de que seria a percepção da dissemelhança de valores e crenças que estaria na base dos preconceitos (cit. in Vala, 1997). Contrariamente a esta hipótese proposta por Rokeach, a Teoria da identidade social propõe que quanto maior a semelhança percebida entre o endogrupo e o exogrupo, maior a discriminação face ao exogrupo, neste sentido, alguns autores (e.g. Sears, 1988; Zanna et al., 1990), mais recentemente propõe que o racismo é menos explicado pelos traços estereotípicos do que pela percepção de ameaça que um exogrupo representa para os valores do endogrupo, assim, a atitude de um indivíduo face aos membros de um grupo não depende apenas das emoções e dos estereótipos que lhes atribui, mas também da percepção que tem de ameaça que esse grupo constitui para os seus valores, crenças e objetivos de vida (cit. in Vala, 1997).

2. Envelhecimento nas Sociedades Ocidentais – Positivo ou Negativo

Os vários estudos realizados sobre o envelhecimento em diferentes culturas são utilizados para demonstrar diferentes experiências de envelhecer (Adler, 1999; Uchôa, 2003 cit. in Moreira & Nogueira, 2008) e questionam a universalidade da visão ocidental que assume o envelhecimento como um processo de perdas e deterioração (Moreira & Nogueira, 2008). Segundo Moreira e Nogueira (2008), alguns desses estudos contribuíram para que o envelhecimento não fosse apenas visto como um processo biológico e natural, mas também como um fenómeno profundamente influenciado pela cultura. De acordo com as autoras, em algumas sociedades, principalmente nas orientais, o envelhecimento é essencialmente compreendido em termos de aquisição e progresso, sendo os mais velhos respeitados pelos conhecimentos que adquiriram ao longo da vida.

Considerando as sociedades ocidentais marcadamente individualistas e exibicionistas, Moreira e Nogueira (2008) defendem que o envelhecimento nestas sociedades é investido de valores negativos em detrimento da exaltação da juventude. As autoras acreditam que, numa sociedade capitalista, o envelhecimento é alvo de exclusão e estigma porque os mais velhos perdem o seu poder como produtores de bens e riquezas e como consumidores, perdendo, na sua opinião, valor social.

Nas grandes metrópoles das sociedades ocidentais a coexistência e convivência intergeracional pode favorecer as desigualdades (Siqueira, 2010 cit. in Koch-Filho et. al,

2012). Sociedades que se caracterizam pela constante globalização e pela economia capitalista; em que se privilegia a informação, a informática e o conhecimento, tende a construir-se uma realidade distorcida, em que os mais velhos se tornam menos capazes no mercado de trabalho (cf. Koch-Filho et. al, 2012).

Quando o envelhecimento é associado à saída do mercado de trabalho é considerado prejudicial porque é, comumente, associado a características negativas como: improdutividade, inutilidade, desatualização, incapacidade, senilidade e fraqueza (Koch-Filho et. al, 2012).

De acordo com a Teoria da Identidade Social, as crenças e atitudes regulam comportamento dos indivíduos e dos grupos, é nesse sentido que elas nos permitem construir a nossa visão sobre o mundo e sobre nós próprios. Em todos os contextos, a sobregeneralização induz em crenças que oscilam entre “glorificação e a depreciação”, entre a “aceitação e rejeição”, bem como entre o “realismo e o idealismo” do envelhecimento, que se traduzem em avaliações e preconceitos positivos ou negativos (Cachioni & Aguilar, 2008; Néri, 2008 cit. in Koch-Filho et. al, 2012).

Segundo Néri (2007, cit. in Koch-Filho et. al, 2012), considerar que os idosos são sábios é uma forma de preconceito positivo, no entanto, esta sabedoria é muitas vezes composta de conhecimentos pertencentes ao passado e não vista como qualidade capaz de lidar com os desafios do presente, o autor defende que a sobrevalorização de atributos positivos, tais como a sabedoria e a experiência, podem induzir falsas crenças e expectativas de competência que podem conduzir a frustrações.

Nas sociedades ocidentais tendem a venerar a juventude em detrimento do envelhecimento. O preconceito e a discriminação face aos mais velhos surge por meio dos atributos positivos já referidos, ou visões estereotipadas mais compassivas quando são vistos como “bonzinhos” ou “acomodados”, quer pelas crenças negativas de incapacidade e dependência (Koch-Filho et. al, 2012).

3. Estereótipos de Idade – Idadismo

O interesse pelo estudo deste fenómeno surge, primeiramente, pela crescente taxa de envelhecimento no nosso país e pelas consequências que dele podem advir, seja na sociedade em geral ou no contexto de trabalho especificamente, como se pretende aqui abordar. Em 2050 Portugal será o 4º país da UE com maior percentagem de idosos, no entanto, a representação social atual do idoso é tendencialmente negativa, sendo

necessário investir em políticas públicas e investigação científica (Ralha & Barbosa, 2013).

A estrutura etária portuguesa, tal como a maioria das sociedades ocidentais, é marcada pela constante baixa das taxas de natalidade e pelo aumento do nível médio de esperança de vida, que, por sua vez, afirma a presença da velhice e, muitas vezes, esta se prende com uma série de estereótipos demarcados pelo declínio e perdas. O processo de envelhecimento constitui um fenómeno biopsicossocial fortemente influenciado pela cultura e pelas condições e contextos de vida (de Paula Couto et al., 2009). De acordo com Brofenbrenner (1979/1996), além do contexto cultural e social em que ocorre o desenvolvimento individual de cada um, a qualidade das relações estabelecidas e as características biológicas e psicológicas da pessoa assumem um papel fulcral nos limites e contornos do seu envelhecimento (cit. in de Paula Couto et al., 2009). No caso da velhice, aos idosos são percebidos, frequentemente, através de estereótipos negativos que contribuem para a perceção social negativa e homogénea que se assume, socialmente, sobre o envelhecimento (cit. in de Paula Couto et al., 2009). Exemplo disto, são afirmações que, usualmente, ouvimos como: “Os idosos são dependentes.” ou “Já é demasiado velho para conseguir fazer aquela tarefa.”.

A Psicologia Social tem procurado explorar os efeitos que as representações associadas aos diferentes grupos etários têm no modo como interagimos com estes (Ralha & Barbosa, 2013), sendo importante abordar o conceito de idadismo. Paula Couto e colaboradores (2009) relembra a definição deste conceito por Robert Butler (1969) como uma forma de intolerância relacionada com a idade, ou seja, qualquer pessoa poderia ser alvo de discriminação pela idade (principalmente crianças e idosos), podendo ocorrer de forma inconsciente, implícita, sem controlo e intenção de prejudicar, que prevalece sobre dois tipos de processos cognitivos na população em geral: a sobregeneralização e sobresimplificação que fazem a manutenção dos estereótipos (Ralha & Barbosa, 2013). Palmore (2004, cit. in de Paula Couto et al.) definiu este conceito como forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas, considerando que, depois do racismo e sexismo, este será o terceiro grande fator, neste contexto, das sociedades ocidentais.

De acordo com a Teoria da Modernização (cf. Ralha & Barbosa, 2013), a redução do *status* social do idoso é consequência da transformação das sociedades agrárias em modernas e industriais que, juntamente, com o aumento da expectativa de vida, a institucionalização da reforma, os avanços tecnológicos, a urbanização e a educação pública, são propulsores do idadismo. Noutra perspetiva, a Teoria da Identidade Social

(TIS), explicada anteriormente, afirma que o indivíduo está inserido num grupo em busca de autoidentidade positiva, diferenciando-se e avaliando-se positiva e favoravelmente em relação aos membros de outros grupos, desta forma, podemos definir que há um viés intragrupo que pode determinar que os jovens preferem jovens e mais velhos preferem os mais velhos. Como já foi desenvolvido no tema anterior, a TIS não assume que as pessoas pertencentes a um grupo desvalorizem ou discriminem os sujeitos de outros grupos, mas sim que têm tendência a criar uma imagem mais positiva do seu grupo etário face à de outros (de Paula Couto *et al.*, 2009).

De acordo com uma pesquisa realizada por Minichiello e colaboradores (2000), todas as formas de idadismo podem ser prejudiciais, mas é no âmbito das relações interpessoais que ele pode ter maior impacto (cit. in de Paula Couto *et al.*, 2009). Os aspetos mais evidentes são a autoperceção que os idosos têm de si e o sentimento de segurança na comunidade em que estão inseridos. As manifestações de idadismo são diárias e frequentes e é fundamental trabalhar no sentido de diminuir o impacto deste fenómeno na qualidade de vida dos mais velhos, uma vez que tem impacto não só na sua identidade, mas, também, na sua autoestima e perceção de autoeficácia. Os estereótipos da idade são identificados em vários contextos, desde o sistema de saúde ao contexto familiar, neste projeto o foco é dirigido ao idadismo em contexto laboral.

4. Estereótipos de idade - Idadismo em contexto de trabalho

Atualmente há um envelhecimento geral na população ativa, contudo verifica-se uma grande dificuldade por parte dos trabalhadores mais velhos em encontrar ou até mesmo manter o seu trabalho (Vicente, 2011). Neste estudo, em colaboração com o estudo de Peixoto (2013) pretendemos confirmar se os grupos etários mais velhos estão a perder, efetivamente, a sua participação na população produtiva ativa, confirmando as perceções que os trabalhadores mais velhos têm de si mesmos e das suas relações com os outros em contexto de trabalho.

Os estereótipos de idade em contexto de trabalho constituem uma grande área temática de investigação que inclui o contributo de vários autores como Sibila Marques, Maria Batista e Pedro Alcântara da Silva (cit. in Lopes & Lemos, 2012). Na linha de um conjunto alargado de análises que se têm desenvolvido no domínio das representações e atitudes sobre o envelhecimento, estes autores definem uma análise mais demarcada dos impactos das atitudes discriminatórias associadas ao fator idade nas representações sobre o exercício da chefia em contexto laboral, usando dados retirados do *European Social*

Survey, os autores demonstram que os fatores psicossociais decorrentes das atitudes em relação ao envelhecimento apresentam um maior impacto nas representações sobre o lugar do idoso no mercado de trabalho do que os fatores decorrentes de características sociodemográficas (Lopes & Lemos, 2012).

No mundo do trabalho, especificamente, o idadismo pode ser facilmente identificado nos processos de seleção profissional, por exemplo, através da adoção de limites de idade estabelecidos para o perfil dos candidatos a dado cargo (Peres, 2003 *cit in*. Vicente, 2011), ou ainda, como pretendemos verificar, nas relações interpessoais neste contexto, percebendo, ao longo da literatura, que os trabalhadores mais velhos são alvo de muitos estereótipos e preconceitos no que respeita ao desempenho profissional (Vicente, 2011). Segundo os dados apresentados no *2009 Ageing Report*, as taxas de participação dos trabalhadores mais velhos na UE (entre os 55-64 anos) tem demonstrado uma tendência para diminuir nas últimas décadas, no entanto, tem-se verificado uma inversão deste padrão em diversos países desde a mudança de século, resultante, em parte, pelo compromisso assumido em 2001 no Conselho Europeu de Estocolmo, visando aumentar a taxa de emprego de trabalhadores mais velhos no ano de 2010 (Marques, 2011).

As atitudes e crenças acerca do envelhecimento da população no trabalho são de importância crítica para a qualidade de vida laboral, sendo que, muitas vezes, os trabalhadores mais velhos são percebidos como mais lentos, menos criativos, menos flexíveis, mais resistentes à mudança, desinteressados no treino e mais propensos a doenças e acidentes (Finkelstein, Burke & Raju, 1995).

A evolução do mercado de trabalho parece criar desvantagens aos trabalhadores mais velhos pelo crescente volume de trabalho, pelos horários de trabalho cada vez mais irregulares e pelo constante desenvolvimento de competências e ações de formação que parecem não compensar as necessidades sentidas por estes trabalhadores (Moliné, 2003, *cit in*. Ramos & Lacomblez, 2005).

Quanto à realidade de Portugal, especificamente, Marques (2011) refere que uma das situações em que mais se verifica este fenómeno nas empresas nacionais é, por exemplo, na reduzida participação dos trabalhadores mais velhos em ações de formação, assumindo que tal facto se deve às atitudes dos empregadores, que consideram o investimento não compensador na produtividade a longo prazo, pela pertença da ideia estereotipada que este grupo etário apresenta menor abertura e interesse em novos processos de aprendizagem ou têm baixos níveis de habilitação, mas também aos próprios

trabalhadores que revelam pouco interesse em participar nestes tipos de ações. A autora refere, ainda, a importância do estudo realizado em 2004 pelo IESE (Instituto de Estudos Sociais e Económicos), apresentando-o como a melhor referência sobre comportamentos discriminatórios em relação às pessoas mais velhas no contexto laboral em Portugal, onde vários dados recolhidos revelam, claramente, diferenças no tratamento dos trabalhadores de diferentes idades, assumindo que este facto se manifesta não só durante o processo de procura de emprego, mas também durante o exercício de funções. Em análise aos dados apresentados pelo estudo de 2004 do IESE, em que 80% dos inquiridos consideram existir discriminação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho em Portugal, apresentando a preferência dos empregadores por trabalhadores mais jovens como principal forma de discriminação (Marques, 2001), a autora defende que na maioria das empresas portuguesas não parece haver qualquer política de “gestão da idade”, tomando os trabalhadores mais velhos um lugar privilegiado aquando da necessidade da redução de efetivos, porque lhes são propostas soluções mais benéficas, em comparação com os mais jovens, ao encarar a possibilidade de uma saída antecipada.

Como podemos verificar, vários estudos apontam para a existência de idadismo em relação aos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho atual, no entanto, como nos mostra Vicente (2011), ao abordar vários autores, parece existir uma representação mista em relação aos trabalhadores mais velhos composta por traços mais negativos, mas também alguns traços positivos. Por um lado, os trabalhadores mais velhos são percecionados como tendo menor capacidade física, desinteresse em tecnologia, incapacidade de treinamento (Rosen & Jerdee, 1976, 1977; Taylor & Walker, 1998, cit in. Vicente, 2011), e menos ambiciosos (Craft et al., 1979, cit in. Vicente, 2011) ou com níveis baixos de energia (Levin, 1988, cit in. Vicente, 2011). Por outro lado, alguns resultados evidenciam a importância e capacidade dos trabalhadores mais velhos para contribuírem eficazmente noutros domínios do trabalho (Ng e Feldman, 2008, cit in. Vicente 2011), no sentido em que tendem a demonstrar mais comportamentos de cidadania, apresentando, assim, menos hostilidade no local de trabalho, atrasos e absentismo voluntário (Fernandes, 2008, cit in. Vicente, 2011).

No que respeita à manifestação deste fenómeno em cargos de chefia, podemos abordar os resultados obtidos no estudo de Ávila e colaboradores (1992) que visou analisar as relações entre dois grupos no contexto laboral, o primeiro composto por sujeitos no início da carreira profissional – “os novos” (sujeitos com menos de 30 anos) e o segundo constituído por indivíduos em final de carreira – “os velhos” (sujeitos com

mais de 45 anos), avaliando o perfil ideal de um candidato a um cargo de chefia e comparando-o com os estereótipos associados a cada grupo. O que se verificou nesse estudo foi, em primeiro lugar, um consenso intergrupar quanto às características necessárias do perfil para um lugar de chefia – responsabilidade, eficiência, comunicação e espírito de iniciativa, em segundo lugar, verificou-se um consenso intragrupal no sentido em que cada grupo associa essas características ao grupo a que pertence. De acordo com os autores, apesar de cada grupo considerar que os indivíduos a ele pertencentes possuem alguns dos atributos necessários para o desempenho da função, o jovem emerge, neste caso, como candidato ideal ao lugar, por possuir, além dos referidos traços, também características dominantes de ambição e força, enquanto que qualidades como a sensibilidade e a cooperação são associadas aos sujeitos mais velhos e, portanto, consideradas menos adequadas a cargos de chefia (Ávila et al., 1992).

Mesmo não sendo a faixa etária que pretendemos abordar no nosso estudo, mas considerando a discriminação da terceira idade e o seu impacto no mercado de trabalho, achamos importante referenciar o estudo de Marques e colaboradores (2012), cujo objetivo de identificar os principais preditores da intenção de aceitação de um chefe de 70 anos revelou resultados com um padrão complexo. Por um lado, verificou-se uma menor intenção de aceitação de um chefe de mais de 70 anos pela percepção das pessoas idosas ao nível cultural e no que respeita a gastos de saúde, associando as consequências que esses fatores poderiam ter no desempenho de uma função laboral, e que acentuam a impossibilidade de conceber a ideia de manter as pessoas mais velhas no ativo, muito menos numa situação de responsabilidade (Marques et al., 2012). Contrariamente, o facto de as pessoas mais velhas serem percebidas como um pesado fardo para a economia do país parece ser um preditor positivo para aumentar a intenção de aceitação de um chefe mais velho (Marques et al., 2012). Esta última referência não constitui uma base científica ao nosso estudo, mas permite-nos perceber que a criação e manifestação das diversas formas estereotipadas em relação à idade são fundamentadas pelas diferentes percepções das situações e dos objetos e pelo valor que lhe é atribuído.

5. Estudos anteriores

Como poderemos perceber, posteriormente, pelos diferentes autores e estudos apresentados existem pontos coincidentes face aos estereótipos de idade relativos, sobretudo, aos trabalhadores mais velhos. De acordo com Peixoto (2013), no contexto das organizações, os estudos têm-se focalizado, essencialmente, na percepção dos

trabalhadores mais velhos, não havendo dados sobre a forma como indivíduos de diferentes faixas etárias, incluindo os mais velhos, se vêm a si próprios e aos outros, no âmbito laboral.

Num estudo sobre a discriminação de idade em contexto de trabalho, Finkelstein, Burke e Raju (1995), concluíram que, simulando situações de recrutamento de trabalhadores para um dado emprego, os participantes tendem a discriminar os trabalhadores mais velhos quando eram participantes jovens, quando não havia nenhuma informação relevante sobre os trabalhadores apresentados e quando os trabalhadores eram, simultaneamente, classificados como trabalhadores jovens e mais velhos. Segundo os autores, a formação de impressões deve-se às crenças do sujeito e daquilo que ele considera ou não típico, o que explica a construção de estereótipos associados à idade e mais, concretamente, ao envelhecimento em contexto de trabalho.

Perry, Kulik e Bourhis (1996) fizeram pesquisas para explorarem os fatores pessoais e contextuais que inibem e facilitam o uso de estereótipos face aos trabalhadores mais velhos em contexto de seleção de emprego. Os autores sugerem que os estereótipos face aos trabalhadores mais velhos têm mais influência na avaliação dos candidatos a um dado posto de trabalho quando os avaliadores são tendenciosos contra os trabalhadores mais velhos, quando os avaliadores não têm os recursos cognitivos para inibir o uso de estereótipos associados à idade, ou quando os candidatos se candidatam a empregos em idade incongruente. De acordo com os autores, a literatura da discriminação de idade explica o papel da idade em decisões de seleção (e. g. Cleveland & Hollman, 1990 *cit. in* Perry, Kulik & Bourhis, 1996). Os autores referem, ainda, que os estereótipos consistem em associações entre atributos e categorias sociais e que, em contexto de seleção, os responsáveis pela seleção têm duas fontes de informação, sendo uma delas o próprio candidato. A pesquisa sugere, então, que se classificam os outros ao longo das dimensões facilmente perceptíveis e culturalmente significativas tal como a idade, tornando-se fulcral o seu papel em decisões de seleção e recrutamento (Perry, Kulik & Bourhis, 1996), os resultados das pesquisas destes autores mostram que a idade do candidato e o atributo dado ao tipo/idade de trabalho são fatores determinantes na seleção e recrutamento de candidatos para determinado posto de trabalho.

Bendick, Brown e Wall (1999) realizaram um estudo experimental sobre a discriminação no emprego contra trabalhadores mais velhos, cujo mote partiu de uma investigação anterior realizada nos EUA com pares de indivíduos com as mesmas qualificações, um com 57 anos de idade e outro com 32 anos, tendo em vista examinar as

diferenças de tratamento entre os candidatos mais velhos e mais jovens na fase inicial do processo de procura de emprego. Os autores pretenderam com a sua investigação alargar essa pesquisa a dimensões adicionais do processo de procura de emprego e os resultados sugeriram que apesar dos participantes apresentarem qualificações semelhantes, os resultados revelaram que 41.2% dos candidatos mais velhos receberam respostas menos favoráveis dos empregadores e, ainda, três quartos das diferenças de tratamento entre os participantes ocorreram antes de os candidatos mais velhos poderem apresentar plenamente as suas qualificações (Bendick, Brown & Wall, 1999). Maurer e colaboradores (2008) focam as crenças estereotipadas relativamente às capacidades de aprendizagem e desenvolvimento dos trabalhadores mais velhos, sustentando a importância da sua compreensão e gestão. Os autores destacam que a multiplicidade dos estereótipos face às pessoas mais velhas é generalizada. Os estereótipos de idade no local de trabalho não ocorrem de forma isolada, refletem, antes, os estereótipos sociais generalizados das pessoas mais velhas (McCann & Giles, 2002, cit. in Maurer et. al, 2007). Alguns estereótipos são positivos e outros negativos, tais como declínio das capacidades físicas e mentais, incapacidade de lidar com a mudança, desempenho e produtividade. Os trabalhadores mais velhos foram percebidos como tendo potencial mais baixo para o desenvolvimento do que os trabalhadores mais jovens (Finkelstein et al., 1995 cit. in Maurer et. al, 2007), os autores acrescentam que os trabalhadores mais velhos têm menos motivação e interesse para participarem em atividades de aprendizagem e desenvolvimento e, ainda, que a perceção que os trabalhadores mais velhos têm relativamente à introdução de novas tecnologias e a dificuldade que têm em aceitá-las levam-nos a terem menos interesse e motivação em aprender a usá-las.

Dalen, Henkens e Schippers (2009) abordam as atitudes e ações dos empregadores ou entidades patronais face aos trabalhadores mais velhos, ou seja, examinaram o papel desempenhado pelos empregadores na seleção e recrutamento de trabalhadores mais velhos, fazendo uma comparação entre quatro países europeus: Grécia, Espanha, Holanda e Reino Unido. De acordo com o estudo, nos quatro países existe a consciência de que a evolução demográfica irá afetar a força do trabalho no futuro, no entanto, enquanto os empregadores do Reino Unido têm uma perspetiva mais positiva sobre as consequências económica de uma estrutura organizacional mais envelhecida, nos restantes países o envelhecimento da estrutura organizacional implica consequências como o aumento dos custos de trabalho e maior resistência à mudança. No Reino Unido e em Espanha o topo das consequências deve-se ao aumento de experiência, na Grécia deve-se ao aumento do

absentismo, seguido do aumento da experiência, ao contrário, na Holanda as consequências focam-se, sobretudo, no aumento dos custos de trabalho, sendo que, neste país, a produtividade não aparece associada à experiência (Dalen, Henkens & Schippers, 2009), neste sentido, na Grécia e em Espanha o envelhecimento da população e a força de trabalho constituem menos problema que no Reino Unido ou na Holanda.

Karpinska, Henkens e Schippers (2013) num estudo em que visavam investigar os efeitos dos estereótipos de idade nas decisões dos empregadores, mais especificamente na contratação ou recolocação de aposentados precoces (pertencentes ao grupo etário de trabalhadores mais velhos 50-80 anos), verificaram que as normas e os estereótipos de idade dificultam o regresso ao mercado de trabalho. Os autores referem que a contratação de aposentados precocemente não depende exclusivamente dos seus atributos individuais, mas também das atitudes ou atribuições dos empregadores face aos trabalhadores mais velhos (*“older workers”*). Nesse estudo, os resultados sugerem que a experiência (um dos fatores abordados mais relevantes no processo de recrutamento), por exemplo, conduz a um aumento da contratação deste tipo de candidatos, no entanto, pode também limitá-los na diversidade de oportunidades em diferentes ocupações, sendo que em vários casos o trabalhador adquire o domínio de competências e uma vasta experiência ao longo da vida laboral numa área de trabalho muito específica. Os autores consideram, ainda, dois factos importantes, primeiro, os resultados aludem que os gestores parecem ter uma ideia clara de quando uma pessoa deve deixar a vida ativa (laboral), podendo isto resultar na falta de apoio da organização aos trabalhadores mais velhos pela proximidade com a idade da reforma ou até no menor acesso dos trabalhadores mais velhos à formação contínua. Segundo, os autores percebem que as oportunidades dos trabalhadores mais velhos são mais diminutas em idades mais avançadas também porque os gestores se preocupam em contratar um trabalhador que ultrapasse uma determinada idade.

Kunze, Boehm e Bruch (2013) procuram contribuir para a literatura através da investigação das consequências da diversidade das idades no desempenho organizacional. Partindo da identidade social e da teoria da categorização social, os autores argumentam que o nível acentuado de diversidade nas idades dos colaboradores das empresas potencia a formação de subgrupos com base na idade e favorece, consequentemente, a perceção generalizada de um clima de discriminação negativa que, por sua vez, se relaciona negativamente com o desempenho operacional. A contribuição dos autores para o tema assenta particularmente na investigação de dois fatores de natureza organizacional (hipóteses): (i) a expectativa de que os estereótipos negativos sobre a idade, promovidos

pela gestão de topo, desempenham um papel relevante nos processos de formação de subgrupos com base na idade que, por sua vez, conduzem ao desenvolvimento de um clima de discriminação negativa pela idade potenciando um pior desempenho organizacional; (ii) a assunção de que um contexto em que os RH implementam/promovem práticas a favor da diversidade de idades promove o respeito mútuo entre colaboradores das empresas, independentemente da sua idade, atenuando os processos de categorização social que afetam o desempenho organizacional. Os resultados encontrados apoiaram todas as hipóteses, indicando que os estereótipos negativos sobre a idade, bem como as políticas de RH que promovem de forma positiva a diversidade de idades são potenciais fatores organizacionais que podem prevenir a relação negativa entre a diversidade de idades e o desempenho organizacional resultante do clima de discriminação negativa pela idade (Kunze, Boehm & Bruch, 2013).

Peixoto (2013) no seu estudo sobre os estereótipos de idade e as relações sociais em contexto de trabalho identificou que apenas os respondentes mais velhos mostraram preconceito relativamente ao grupo etário mais jovem não revelando, contudo, favorecimento endogrupal relativamente ao grupo etário intermédio, ou seja, os participantes mais velhos evocaram mais traços negativos para descrever a geração mais jovem e mais traços positivos para a descrição da sua geração e da geração intermédia. Além disso, no mesmo estudo, verificou-se que, contrariamente ao que é apresentado na literatura, verifica-se uma tendência oposta, sendo que as características dos mais velhos são globalmente mais valorizadas que as dos mais novos.

Num estudo comparativo realizado no ramo hoteleiro em Portugal e no Brasil, dos Santos Fontoura, em entrevista a vários trabalhadores (com idades compreendidas entre os 45 e 65 anos), identifica a preocupação dos próprios em relação às potencialidades e limitações no mercado de trabalho tendo em conta a idade. A autora refere a ambiguidade causada pelo termo “trabalhador/a mais velho/a” nos próprios sujeitos, salientado a presença de atribuições quer positivas quer negativas ao conceito, com base nos diferentes significados que os trabalhadores atribuíam às relações com os demais elementos do seu contexto de trabalho. O referente estudo, os participantes mencionaram a ideia generalizada de que os trabalhadores mais velhos são percecionados como obsoletos pela atribuição de limitações em relação, por exemplo, à informática ou idiomas. Em contrapartida, utilizavam o conceito para se referirem aos trabalhadores mais experientes e que, portanto, melhor desempenhavam determinadas funções e atividades. No mesmo estudo, a autora mostra que em Portugal, os participantes, defendem que na área hoteleira

cada posto de trabalho teria uma idade máxima diferente, tendo em conta a questão da saúde, pela capacidade física exigida em cada atividade/função. Os participantes portugueses acrescentam que, geralmente, os trabalhadores mais velhos, nesta área de trabalho, são colocados em funções ou postos de trabalhos que não tenham interação com clientes.

Capítulo II - Estudo Empírico

1. Introdução ao estudo empírico e hipóteses

O estudo empírico vem no seguimento do estudo realizado por Peixoto (2013), visando avaliar e compreender os estereótipos de idade e as relações sociais em contexto de trabalho. Baseando-se na forma como os sujeitos avaliam a qualidade das relações no trabalho considerando o grupo etário a que pertence e o modo como compreendem e avaliam a qualidade dos traços dos demais grupos, a autora subdividiu a amostra dos sujeitos trabalhadores em três grupos: 20-35 anos geração mais jovem, 36-50 anos geração intermédia, 51-65 anos geração mais velha. Numa primeira fase, Peixoto (2013) realizou um estudo de carácter intensivo a fim de obter um “dicionário” de traços de personalidade associados aos três grupos etários previamente definidos tendo em conta a idade dos próprios respondentes. Do dicionário obtido, Peixoto (2013) selecionou os traços mais frequentes e característicos de cada grupo etário para utilizar no estudo seguinte. Deste modo, Peixoto (2013) obteve uma série de seis traços associados a cada grupo etário, com base nos resultados os respondentes associavam ao grupo da geração mais jovem os seguintes traços: criativos, dinâmicos, espontâneos, perseverantes, curiosos e sonhadores; ao grupo da geração intermédia atribuíam, maioritariamente, traços como: autoconfiantes, empreendedores, aplicados, estáveis, coerentes e sensatos; finalmente, o grupo da geração mais velha foi avaliado como tendo visíveis os seguintes traços: bondosos, espírito de sacrifício, sábios, calmos, organizados e seguros.

Em consequência dessa primeira abordagem, numa segunda fase, Peixoto (2013) realizou um estudo de carácter mais extensivo com o objetivo de confirmar as preferências pelos três tipos de traços de personalidade em colegas de trabalho ou em cargos de chefia, considerando sempre a idade dos respondentes.

A continuidade ao estudo de Peixoto (2013) surge com o objetivo de obter uma amostra mais significativa, principalmente no que respeita à representatividade dos vários grupos etários. Neste sentido, uma vez que no referido estudo as idades variaram entre os 22 e os 65 anos, $M = 41.56$, $DP = 12.16$, percebendo-se uma maior representatividade dos dois primeiros grupos, este estudo pretendeu abordar uma amostra mais restrita visando os sujeitos pertencentes ao grupo etário da geração mais velha, procurando numa abordagem global dos dois estudos obter-se uma maior representatividade dos três grupos etários.

Uma vez que o estudo pretende ser uma continuidade ao estudo de Peixoto (2013), e seguiu a metodologia do mesmo, as hipóteses subjacentes são as mesmas que Peixoto (2013) postulou no seu estudo, esperando, numa análise posterior e global dos dois estudos, a confirmação de dois tipos de resultados: a preferência normativa e cultural pelos traços distintivos do grupo etário intermédio associados aos contextos de trabalho, e a preferência por parte dos respondentes pelos traços distintivos do próprio grupo etário. De acordo com Peixoto (2013), o primeiro resultado baseia-se na crença relativamente comum de que as diversas capacidades necessárias ao desempenho de funções laborais se encontram reunidas de forma ótima nos indivíduos de meia-idade, que conjugam o dinamismo e criatividade dos mais novos com a experiência e conhecimentos dos mais velhos; os mais novos, são dinâmicos, mas inexperientes, e os mais velhos, são experientes, mas não arriscam novas soluções. O segundo tipo de resultado advém da tendência a preferir as características do endogrupo às do exogrupo, tal como postulado pela Teoria da Identidade Social.

Sendo este um estudo que pretende constituir uma complementaridade de um estudo anterior, as nossas hipóteses mantêm-se as mesmas, contudo a análise dos resultados foca-se, primeiramente, no grupo em análise, geração mais velha, e, posteriormente, numa avaliação e comparação dos resultados dos dois estudos.

2. Amostra

A amostra foi constituída por 100 participantes, dos quais 52 do sexo masculino. As idades variavam entre os 32 e 65 anos, $M = 45.08$, $DP = 7.72$. A maior percentagem de participantes possuía o 9º ano de escolaridade (27%), seguidos pelos detentores do 6º ano (25%) e pelos que detêm o 12º ano (23%), os restantes tinham habilitação do ensino superior (19%) e do 4º ano (6%). O número de anos de trabalho dos respondentes até ao momento do inquérito variou entre os 2 e os 48 anos, $M = 26.12$, $DP = 9.2$. Importa referir que 48% exercia funções de chefia. As profissões mencionadas variavam bastante (administradores e empresários, costureiras e operários fabris, chefes de equipa e gerentes, professores, manutenção e limpeza, assistentes técnicos e comerciais, comércio e restauração, entre outros). Na amostra 93% trabalhavam no sector privado e 7% trabalhavam no sector público. Os trabalhadores do sector privado trabalhavam em pequenas e grandes empresas, (desde 2 a 7600 trabalhadores, $M \text{ total} = 178.9$, $DP = 795.08$). O grupo de trabalho dos participantes variava entre 2 a 200 colegas, $M \text{ total} =$

17.34, $DP = 30.55$; consequentemente, o número de pessoas com que os sujeitos trabalhavam diariamente variava entre 1 a 130 trabalhadores, $M_{total} = 17.05$, $DP = 21$.

3. Material

O questionário empregue neste estudo foi o mesmo utilizado e elaborado por Peixoto (2013), tendo em conta o objetivo já mencionado, de continuidade do referido estudo (Anexo 1). Dos resultados do primeiro estudo de Peixoto (2013) foram seleccionados os seguintes traços: criativo, autoconfiante, bondoso, dinâmico, empreendedor, espírito de sacrifício, perseverante, aplicado, seguro, espontâneo, estável, sábio, sonhador, coerente, calmo, curioso, sensato e organizado.

No questionário era então pedido aos participantes que registassem numa escala de 9 pontos (1 = exatamente o oposto; 9 = aplica-se totalmente), em que medida cada uma das 18 palavras se aplicava às pessoas com que mais gostavam ou gostariam de trabalhar. Posteriormente, era pedido aos participantes que pensassem em pessoas que tivessem capacidade para dirigir ou coordenar com sucesso um grupo de trabalho e que registassem o grau em que cada uma das 18 palavras descrevia essas pessoas. Nos dois grupos de questões, as palavras eram exatamente as mesmas. Os questionários tinham duas versões, sendo que em cerca de metade da amostra a ordem dos pedidos era invertida, uns iniciavam-se com a questão sobre as pessoas que tinham capacidades para dirigir ou coordenar uma equipa de sucesso, nos outros as pessoas respondiam primeiro sobre as pessoas com quem gostavam ou gostariam de trabalhar. Por fim, os questionários terminavam com questões destinadas à caracterização da amostra ao nível sociodemográfico e respeitantes à atividade laboral (setor e área de atividade, tempo de trabalho, função desempenhada, etc.).

4. Procedimento

Todos os questionários foram entregues pessoalmente aos participantes. A amostra foi seleccionada num primeiro momento por meio de conveniência, posteriormente tivemos acesso ao efeito bola de neve (*snowball sampling*). A administração dos 100 questionários foi feita de forma contrabalançada, sendo que, 47 se iniciam com as questões sobre pessoas com quem gostavam ou gostariam de trabalhar, e nos restantes 53 os participantes responderam primeiro às questões sobre as pessoas que tinham capacidades para dirigir ou coordenar. Em todos os contactos realizados neste âmbito foi informado aos participantes que o preenchimento do questionário era estritamente

voluntário e sob forma de anonimato, esclarecendo, paralelamente, todas as dúvidas manifestadas pelos mesmos.

5. Resultados

5.1 Grupos etários

Os participantes foram agrupados, de acordo com os critérios seguidos no estudo de Peixoto (2013), por conseguinte, em dois grupos etários, 35-50 anos “intermédios” e 51-65 anos “mais velhos”, lembrando que não incluímos o primeiro grupo etário 20-35 anos na recolha e análise de dados pelas questões já identificadas anteriormente. O grupo intermédio tinha uma idade média de 41.67, $DP = 4.78$, mínimo = 32 e máximo = 50, perfazendo um total de 76% da amostra, o grupo mais velho tinha uma média de idades de 55.87, $DP = 4.73$, mínimo = 51 e máximo = 65, sendo 24% da amostra.

5.2 Escalas de preferência

Foram examinadas as consistências internas das seis escalas, ou seja, os traços estereotípicos de cada um dos três grupos etários considerados, inicialmente, no estudo de Peixoto (2013), para as duas medidas, como colega e como coordenador (ver Tabela 1).

		<i>Grupo etário</i>		
		<i>20-35</i>	<i>35-50</i>	<i>50-65</i>
<i>Medida</i>	<i>Trabalhar</i>	.78	.80	.76
	<i>Coordenar</i>	.79	.88	.83

Tabela 1 - Alfa de Cronbach das escalas de traços estereotípicos dos grupos etários em função da medida considerada.

Todas as escalas apresentavam níveis de consistência interna aceitáveis para todas as faixas etárias, nas duas medidas. Posteriormente, procedemos à análise das preferências pelos traços estereotípicos tendo em conta a faixa etária e depois com base na função exercida pelo participante (relativamente à designação de cargo de chefia),

através da construção de escalas com a média das pontuações atribuídas aos traços relativos a cada um dos dois grupos etários, respetivamente, para colega e coordenador.

5.2.1 Preferência de traços em colegas de trabalho em função da faixa etária

No que diz respeito às preferências por colegas de trabalho, a ANOVA revelou um efeito significativo de grupo etário-alvo, $F(2,196) = 4.84$, $p = .01$, $\eta^2 = .05$, e uma interação não significativa grupo etário-alvo x grupo etário do respondente, $F(2,196) = 2.06$, *ns*. O efeito principal mostra, como se pode ver na Tabela 2, que o colega com quem os respondentes gostam ou gostariam de trabalhar possui mais traços dos intermédios do que os mais velhos e dos mais jovens. Quando se decompõe a interação verifica-se um efeito não significativo em ambos os grupos etários (ver Tabela 2).

	<i>Traços estereotípicos</i>					
<i>Grupo-etário do respondente</i>	<i>Mais jovens</i>	<i>Intermédios</i>	<i>Mais velhos</i>	<i>F (2,46)</i>	<i>p</i>	η^2
<i>Intermédio</i>	7.63 (0.85)	7.98 (0.78)	7.84 (0.86)	-	-	-
<i>Mais velhos</i>	7.63 (1.20)	7.75 (1.05)	7.53 (1.28)	-	-	-
<i>Total</i>	7.63 ^a (0.94)	7.93 ^b (0.85)	7.77 ^a (0.98)	4.84	.013	.05

Tabela 2 - Médias de preferências por traços estereotípicos no colega de trabalho em função do grupo etário dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas.

Contrariamente às hipóteses, verifica-se que o grupo dos mais jovens, que se consideraria *a priori* o mais preferido, é tão preferido como o grupo dos mais velhos e ambos menos preferidos para colega de trabalho que o grupo dos intermédios em todos os respondentes. Todos os respondentes, quer do grupo dos intermédios quer do grupo dos mais velhos, preferem colegas com traços do grupo dos intermédios 35-50 anos.

5.2.2 Preferência de traços em coordenadores em função da faixa etária

Seguidamente, examinamos as diferenças das preferências pelos traços estereotípicos dos grupos etários para a coordenação de uma equipa de trabalho através

da ANOVA mista idêntica à anterior. A ANOVA revelou em efeito significativo de grupo etário-alvo, $F(2,196) = 6.54$, $p = .003$, $\eta^2 = .06$, e, mais uma vez, uma interação não significativa grupo etário-alvo x grupo etário respondente, $F(2,196) = 1.3$, *ns*. O efeito principal mostra, como podemos verificar na Tabela 3, que o coordenador considerado pelos respondentes apto a coordenar uma equipa possui mais os traços dos intermédios, do que dos mais velhos e dos mais novos.

	<i>Traços estereotípicos</i>					
<i>Grupo-etário do respondente</i>	<i>Mais jovens</i>	<i>Intermédios</i>	<i>Mais velhos</i>	<i>F (2,46)</i>	<i>P</i>	η^2
<i>Intermédio</i>	7.50 (0.94)	7.82 (1.08)	7.61 (1.11)	-	-	-
<i>Mais velhos</i>	7.36 (1.23)	7.52 (1.31)	7.22 (1.58)	-	-	-
<i>Total</i>	7.47 ^a (1.02)	7.75 ^b (1.14)	7.52 ^a (1.24)	6.54	.003	.06

Tabela 3 - Médias de preferências por traços estereotípicos para o coordenador de um grupo de trabalho em função do grupo etário dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas.

5.2.3 Preferência de traços em colegas de trabalho em função do cargo

Considerando que 48% da nossa amostra exerce cargo de chefia, consideramos importante analisar a preferência dos participantes em trabalhar com colegas tendo em conta a ocupação ou não do respondente de um cargo de chefia, novamente utilizando uma ANOVA mista. A ANOVA mostrou um efeito significativo de grupo etário alvo, $F(2,196) = 9.8$, $p < .001$, $\eta^2 = .09$, e uma interação não significativa de grupo etário alvo x se exerce cargo de chefia, $F(2,196) = 1.76$, *ns*. O efeito principal revela, de acordo com a Tabela 3, que tal como já vimos anteriormente os respondentes preferem trabalhar com colegas que possuam os traços do grupo intermédio, independentemente de exercerem ou não cargos de chefia (ver Tabela 4)

	Traços estereotípicos					
Exerce cargo de chefia	Mais jovens	Intermédios	Mais velhos	F (2,46)	p	η^2
Sim	7.64 (0.89)	8.02 (0.88)	7.9 (0.88)	-	-	-
Não	7.63 (0.99)	7.84 (0.82)	7.65 (1.06)	-	-	-
Total	7.63 ^a (0.94)	7.93 ^b (0.85)	7.77 ^a (0.98)	9.8	.000	.09

Tabela 4 - Médias de preferências por traços estereotípicos no colega de trabalho em função do cargo dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas.

5.2.4 Preferência de traços em coordenadores em função do cargo

No seguimento da análise anterior, realizámos, novamente, uma ANOVA mista para identificar as preferências por coordenadores de uma equipa de trabalho, tendo em conta o facto de o respondente exercer ou não um cargo de chefia. A ANOVA mostrou o esperado efeito significativo de grupo etário-alvo, $F(2,196) = 9.67$, $p < .001$, $\eta^2 = .09$, e novamente uma interação não significativa grupo etário-alvo x se exerce cargo de chefia, $F(2,196) = .328$, *ns*.

	Traços estereotípicos					
Exerce cargo de chefia	Mais jovens	Intermédios	Mais velhos	F (2,46)	p	η^2
Sim	7.64 (0.8)	7.86 (0.91)	7.65 (1.02)	-	-	-
Não	7.31 (1.17)	7.64 (1.32)	7.4 (1.41)	-	-	-
Total	7.47 ^a (1.02)	7.75 ^b (1.14)	7.52 ^a (1.24)	9.67	.000	.09

Tabela 5 - Médias de preferências por traços estereotípicos para o coordenador de um grupo de trabalho em função do cargo dos respondentes (desvio padrão entre parêntesis), e na amostra total. Nota: médias com letras em sobrescrito diferentes são diferentes a $p > .05$, usando o ajustamento de Bonferroni para comparações múltiplas.

Capítulo III - Discussão dos resultados e Considerações Finais

1. Discussão de Resultados

O objetivo da investigação visava identificar as preferências nas relações interpessoais em contexto de trabalho com base nas características associadas a três faixas etárias distintas, definidas por Peixoto (2013).

No nosso estudo empírico, esperávamos encontrar preferência por parte dos respondentes das características da própria faixa etária e uma preferência generalizada pela faixa intermédia, tendo em conta a literatura, em que os mais novos são, geralmente, abordados como inexperientes, e os mais velhos encarados como detendo algumas limitações impostas pela idade. Os resultados encontrados não confirmam a primeira hipótese, verificando-se apenas esse pressuposto no caso da geração intermédia. De facto, os colegas de trabalho que possuem os traços característicos da faixa etária intermédia são mais preferidos quer por colegas da própria faixa etária, quer por colegas da faixa etária mais velha. Importa, como referido desde o início, construirmos uma ponte com o estudo de Peixoto (2013) cujos resultados também não confirmaram a primeira hipótese, identificando-a, igualmente, apenas no que respeita à faixa etária intermédia. Tal como refere a autora, neste ponto seria importante perceber até que ponto os participantes se identificam realmente com as características que lhes estão atribuídas para entendermos em que medida se sentem ou não inseridos no seu grupo etário e de que forma as organizações e os empregadores lhes mostram quais os requisitos (características/traços) necessários para a ação laboral. A segunda hipótese foi, em ambos os estudos, confirmada, verificando-se uma preferência generalizada pela geração intermédia. Mesmo não abordando a perspetiva de respondentes da faixa etária dos jovens, podemos em detrimento dos nossos resultados e dos dados empíricos de Peixoto (2013), que, ao contrário do que nos aponta a maioria da literatura, em vez de identificarmos uma preferência pelas características dos mais jovens em detrimento dos mais velhos no contexto de trabalho, a análise parece sugerir uma tendência no sentido oposto, observando-se uma preferência geral das características dos mais velhos em relação aos mais novos.

No que se refere à preferência dos traços dos três grupos etários para coordenador, tal como no estudo de Peixoto (2013), verificamos novamente, de uma forma geral, a preferência dos respondentes por coordenadores da geração intermédia, seguida da geração mais velha e, por último, menos preferidos coordenadores da geração mais nova.

No entanto, importa salientar um facto que difere da literatura e dos resultados encontrados por Peixoto (2013), no seu estudo a autora identifica que os respondentes mais velhos, apesar de preferirem substancialmente coordenadores com traços da geração intermédia, preferem os seus próprios traços para a função de coordenador em detrimento dos mais jovens, ao contrário, os nossos resultados sugerem, curiosamente, que os respondentes mais velhos, apenas mostram maior preferência pelos traços da geração intermédia, não favorecendo mais os próprios traços relativamente aos da geração mais jovem. Na verdade, estes resultados vão no sentido contrário dos resultados encontrados por Ávila e colaboradores (1992) em que cada grupo assumiria que as características para um chefe ideal correspondiam às características do grupo a que o respondente pertencia, no entanto, neste caso, seria importante, como referimos anteriormente, perceber até que ponto os respondentes validam cada uma das características do nosso estudo como suas e do seu grupo de pertença. Todavia, quando analisados de forma geral, os resultados sugerem que as gerações intermédia e dos mais velhos se encontram de acordo no que respeita à falta de características essenciais para coordenar uma equipa de trabalho na geração mais jovem e mais velha e que a geração que possui mais características ideais para coordenar uma equipa é a geração intermédia. Mais uma vez, apontamos para o interesse em alargar os horizontes da pesquisa neste sentido, sendo que os nossos resultados divergem da investigação de Ávila e colaboradores (1992), lembrando que os resultados desse estudo sugerem os mais jovens como tendo, globalmente, o perfil ideal para cargos de chefia. A questão mais pertinente no que respeita a este ponto é: quais os traços/características que se esperam ou que são fundamentais num líder? Era fundamental estendermos a nossa pesquisa e a literatura neste sentido também.

Uma vez que 48% da nossa amostra exercia cargo de chefia consideramos interessante, no seguimento dos resultados anteriores, aprofundar a análise tendo em conta não só o fator idade, mas, também, o cargo exercido pelos respondentes. No seguimento da TIS entendemos pertinente questionar: como avaliam os sujeitos que exercem cargos de chefia quem melhor deve executar essa função? Na realidade, o estudo ao qual pretendemos dar continuidade não alude a esta questão e a literatura não lhe dá resposta, pelo que se torna difícil comparar com qualquer outro dado empírico, no obstante, consideramos os resultados da nossa amostra como um mote para pesquisa futura. Nesta sequência, no que respeita à preferência dos respondentes em função do cargo que exercem relativamente às características do colega com quem gostariam de trabalhar, os resultados mostram que quer os participantes que exercem cargos de chefia,

quer os que não exercem preferem trabalhar com colegas da faixa etária intermédia. No que concerne aos resultados relativos à preferência dos traços dos três grupos etários para coordenar em função do cargo exercido pelo respondente importa referir que, de modo geral, os sujeitos pertencentes ao grupo etário intermédio são igualmente os mais favorecidos.

Quanto aos resultados em função do cargo exercido pelos respondentes seria importante expandir a nossa investigação tendo em conta outras relações entre variáveis, como por exemplo, identificar a idade dos respondentes que exercem cargos de chefia e perceber essa relação quando comparada com os resultados de preferência, isto porque se estivermos perante “chefes” de idade intermédia é suposto, de acordo com a literatura, que haja efetivamente a preferência pela faixa etária intermédia como foi, neste contexto, manifestada.

Os resultados divergentes podem dever-se ao facto de a nossa amostra apenas abranger as faixas etárias mais velhas, não tendo em conta os próprios jovens e, mais ainda, tendo em conta que a maioria da literatura nesta área de investigação não aborda os três grupos etários (mais jovens, intermédios e mais velhos), considerando, por norma, apenas dois grupos (jovens e velhos), fator que, quando comparado com o nosso estudo, influencia significativamente os nossos resultados e, por consequência, as nossas conclusões empíricas.

2. Conclusão

Ao concluir esta dissertação, torna-se fulcral indicar os aspetos benéficos ao longo da sua elaboração e as dificuldades ou limitações referentes à mesma, identificando nesse sentido algumas recomendações para futuras pesquisas.

O primeiro aspeto importante a referir prende-se com o facto de tomar a decisão de seguir uma investigação por forma a expandir uma outra já desenvolvida. Na verdade, a questão inicial mais importante foi considerar o valor dessa tarefa e assumir a responsabilidade de a concretizar. Neste sentido, a dificuldade central focou-se no número de sujeitos das faixas etárias mais velhas que estariam em falta no estudo de origem, sobretudo a faixa etária dos mais velhos, que estaria pouco representativa considerando a população trabalhadora. A primeira abordagem presencial em organizações na área distrital de Braga começou por evidenciar a dificuldade de abordar os sujeitos com as características etárias que pretendíamos, encontrando nas diversas empresas uma população trabalhadora muito jovem. Consideramos, então, uma segunda

abordagem, conseguir a nossa amostra via *online*, colocando os questionários disponíveis em plataforma *online*, no entanto, expectamos que a faixa etária que pretendíamos alcançar (45-65 anos aproximadamente) não seria a faixa etária com maior acesso a este procedimento. A dificuldade em conseguir uma amostra trabalhadora representativa das faixas etárias intermédia e mais velhos conduziu-nos aos métodos de recolha de dados que utilizamos, primeiro por conveniência e, posteriormente, pelo efeito “bola de neve”, possibilitando o acesso à nossa amostra final. No entanto, estes procedimentos levaram-nos a obter uma amostra centrada, unicamente, nos distritos de Porto e Braga, sobretudo, áreas mais rurais, que se traduziram, por exemplo, numa população com algumas características distintivas que poderão ter enviesado os resultados, como exemplo o tipo de empresas e as características das áreas já identificadas.

Tendo sempre em conta o estudo de origem (Peixoto, 2013), salientamos a importância de recomendar para posteriores estudos, a recolha da perceção dos indivíduos acerca das características que são procuradas pelos empregadores e aquelas que julgam ser valorizadas em determinado local de trabalho especificamente. Além disto, seria também importante perceber até que ponto os sujeitos de cada faixa etária se identificam realmente com os traços/características que lhes foram atribuídos, ou até mesmo se os identificam em indivíduos das outras faixas etárias, por forma a complementar a ideia de como os sujeitos se veem a si próprios e aos outros no contexto de trabalho.

Quanto aos cargos de chefia a questão mantém-se semelhante, perceber o ponto de vista de empregadores e chefias quanto às características valorizadas em contexto de trabalho para a execução de um cargo de trabalho ou função de chefia. Nesta vertente seria de extremo interesse desenvolver pesquisa no que respeita às chefias e à relação deste elemento com os demais componentes da organização. Como já referido, supondo que o tipo de organização e as características demográficas influenciaram os resultados, no futuro, seria importante perceber a influência que a cultura organizacional e a perceção que os sujeitos possuem acerca dos traços de personalidade influenciam as respostas dadas.

No final deste estudo, tendo em consideração o fenómeno do envelhecimento em todas as suas vertentes, percebemos que seria pertinente alargar a investigação, por exemplo, à identificação de potenciais medidas para diminuir a manifestação de idadismo, tendo como referência o trabalho já realizado por Palmore (2001) e Alves e Neto (2006). Mais importante seria, no seguimento do nosso estudo, efetuar esse trabalho em contexto laboral, juntos das chefias e empregadores e mesmo dos trabalhadores.

Em termo de conclusão, assumimos que o nosso estudo complementou o estudo de origem, encontrando vários resultados comuns, tendo inclusive tentado ir um pouco mais além na nossa análise, mesmo que não significativa. Desta forma, esperamos ter dado o nosso contributo por forma a alargar horizontes nesta área de investigação, concordando que existe ainda muita pesquisa a ser desenvolvida.

Referências Bibliográficas

- Ávila, P., Mauritti, R., Alves, M. G., Martinho, J., & Amâncio, L. (1992). Discriminação etária no trabalho: Uma perspectiva psicossociológica. *Sociologia Problemas e Práticas*, (11), 123-133
- Bendick, M., Brown, L. & Wall, K. (1999). No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 10:4, 5-33
- Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19, 47-60
- de Paula Couto, M. C. P., Koller, S. H., Novo, R., & Soares, P. S. (2009). Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 509-518
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. (2008). Assertividade, sistema de crenças e identidade social. *Psicologia em Revista*, 9(13), 125-136
- dos Santos Fontoura, D., Piccinini, V. C., & Casaca, S. F. *Idade e Envelhecimento do/a Trabalhador/a no Setor Hoteleiro Brasileiro e Português: um estudo comparativo*.
- Finkelstein L., Burke M. & Raju N. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80, 652-663
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 886-906
- Koch-Filho, H. R., Koch, L. F. A., Kusma, S. M., Werneck, R. I., Bisinelli, J. C., & Moysés, S. T. (2012). *Uma reflexão sobre o preconceito etário na saúde*. *G&S*, 4(2), 40-8.
- Kunze, F., Boehm, S. & Bruch, H. (2013). Organizational performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. *Journal of Management Studies*, 50:3, 415-442

- Leyens, J.-P. & Yzerbyt, V. (1997). Psicologia social. *Edições 70, Lisboa: Portugal, 11*, 264-283
- Marques, S. (2011). Discriminação da terceira idade. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Marques, S., Batista, M., & Silva, P. D. (2012). A promoção do envelhecimento ativo em Portugal: Preditores da aceitação de um chefe mais velho. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 53-73.
- Maurer, T. et. al (2008). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 395-418
- Moreira, V., & Nogueira, F. N. N. (2008). Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer na contemporaneidade. *Psicologia USP*, 19(1), 59-79
- Peixoto, R. M. P. M. (2013) Estereótipos de idade e relações sociais em contexto de trabalho: um estudo exploratório. (Tese de mestrado não publicada). Universidade do Porto, Portugal.
- Perry, E., Kulik, C. & Bourhis A. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647
- Ralha, S., & Barbosa, R. (2013). Envelhecer: Caminhos pensados, caminhos traçados. Livro de atas do VIII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia.
- Ramos, S. & Lacomblez, M. (2005). Envelhecimento, trabalho e cognição: 80 anos de investigação. *Laboreal*, 1(1), 52-60
- Vala, J. (1997). Representações sociais e perceções intergrupais. *Análise social*, 7-29.
- Vicente, D. (2011) A idade como um limite ao trabalho: Idadismo dos recrutadores na triagem curricular – simulação em contexto real. (Dissertação de mestrado). Lisboa: ISCTE

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

Se nunca trabalhou, por favor não responda a este questionário, uma vez que ele é relativo às RELAÇÕES INTERPESSOAIS EM CONTEXTOS DE TRABALHO.

Esta investigação insere-se no âmbito de um mestrado em Psicologia Social, a decorrer na FPCEUP. Todas as respostas ao questionário são ANÓNIMAS, destinando-se exclusivamente à investigação científica. Como não existem respostas certas ou erradas, pois todos temos opiniões únicas, pedimos-lhe que responda da forma mais SINCERA E ESPONTÂNEA possível às questões apresentadas abaixo.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Pensando em pessoas que, na sua opinião, possuem CAPACIDADES PARA DIRIGIR OU COORDENAR com sucesso um grupo de trabalho, secção ou departamento, descreva-as utilizando a lista de traços abaixo apresentada e registrando em que medida o traço se aplica a essas pessoas. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que 1 = Exatamente o oposto, 5 = Indiferente, e 9 = Aplica-se totalmente.

<i>Criativo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Autoconfiante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Bondoso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Dinâmico</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Empreendedor</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espírito de sacrifício</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

<i>Perseverante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Aplicado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Seguro</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espontâneo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Estável</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sábio</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sonhador</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Coerente</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Calmo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Curioso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sensato</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Organizado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

Pensando em pessoas com quem GOSTA OU GOSTARIA DE TRABALHAR, descreva-as utilizando a lista de traços abaixo apresentada e registrando em que medida o traço se

aplica a essas pessoas. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que 1 = Exatamente o oposto, 5 = Indiferente, e 9 = Aplica-se totalmente.

<i>Criativo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Autoconfiante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Bondoso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Dinâmico</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Empreendedor</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espírito de sacrifício</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Perseverante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Aplicado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Seguro</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espontâneo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Estável</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sábio</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

<i>Sonhador</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Coerente</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Calmo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Curioso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sensato</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Organizado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

Apesar das suas respostas neste estudo serem confidenciais, necessitamos de recolher alguns dados para fins estatísticos, por isso pedimos-lhe que complete as seguintes informações.

Dados pessoais

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐

Idade: ____ anos

Escolaridade: 4º ano ☐ 6º ano ☐ 9º ano ☐ 12º ano ☐ Ensino superior ☐

Há quantos anos trabalha? _____ anos

Função (geral) que exerce atualmente: _____

Exerce funções de chefia, atualmente: Sim ☐ Não ☐

Dados do local de trabalho

Sector: Público ☐ Privado ☐

Área de atividade: _____

Se trabalha no privado, quantas pessoas trabalham na sua organização (aprox.): _____
pessoas

Quantas pessoas constituem o seu grupo de trabalho (aprox.): _____ pessoas

Com quantas pessoas trabalha diretamente no dia-a-dia (em média): _____ pessoas

Obrigado pela sua participação.

QUESTIONÁRIO

Se nunca trabalhou, por favor não responda a este questionário, uma vez que ele é relativo às RELAÇÕES INTERPESSOAIS EM CONTEXTOS DE TRABALHO.

Esta investigação insere-se no âmbito de um mestrado em Psicologia Social, a decorrer na FPCEUP. Todas as respostas ao questionário são ANÓNIMAS, destinando-se exclusivamente à investigação científica. Como não existem respostas certas ou erradas, pois todos temos opiniões únicas, pedimos-lhe que responda da forma mais SINCERA E ESPONTÂNEA possível às questões apresentadas abaixo.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Pensando em pessoas com quem GOSTA OU GOSTARIA DE TRABALHAR, descreva-as utilizando a lista de traços abaixo apresentada e registando em que medida o traço se aplica a essas pessoas. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor corresponde à sua opinião sendo que 1 = Exatamente o oposto, 5 = Indiferente, e 9 = Aplica-se totalmente.

<i>Criativo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Autoconfiante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Bondoso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Dinâmico</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Empreendedor</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Espírito de sacrifício</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											
<i>Perseverante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/>											

<i>Aplicado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Seguro</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espontâneo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Estável</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sábio</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sonhador</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Coerente</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Calmo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Curioso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Sensato</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Organizado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

Pensando em pessoas que, na sua opinião, possuem CAPACIDADES PARA DIRIGIR OU COORDENAR com sucesso um grupo de trabalho, secção ou departamento, descreva-as utilizando a lista de traços abaixo apresentada e registrando em que medida o traço se aplica a essas pessoas. Coloque um círculo à volta do algarismo que melhor

corresponde à sua opinião sendo que 1 = Exatamente o oposto, 5 = Indiferente, e 9 = Aplica-se totalmente.

<i>Criativo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Autoconfiante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Bondoso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Dinâmico</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Empreendedor</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espírito de sacrifício</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Perseverante</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Aplicado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Seguro</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Espontâneo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<i>Estável</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

<hr/> <i>Sábio</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Sonhador</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Coerente</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Calmo</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Curioso</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Sensato</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente
<hr/> <i>Organizado</i>	Exatamente o oposto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aplica-se totalmente

Apesar das suas respostas neste estudo serem confidenciais, necessitamos de recolher alguns dados para fins estatísticos, por isso pedimos-lhe que complete as seguintes informações.

Dados pessoais

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐

Idade: ____ anos

Escolaridade: 4º ano ☐ 6º ano ☐ 9º ano ☐ 12º ano ☐ Ensino superior ☐

Há quantos anos trabalha? _____ anos

Função (geral) que exerce atualmente: _____

Exerce funções de chefia, atualmente: Sim ☐ Não ☐

Dados do local de trabalho

Sector: Público ☐ Privado ☐

Área de atividade: _____

Se trabalha no privado, quantas pessoas trabalham na sua organização (aprox.): _____
pessoas

Quantas pessoas constituem o seu grupo de trabalho (aprox.): _____ pessoas

Com quantas pessoas trabalha diretamente no dia-a-dia (em média): _____ pessoas

Obrigado pela sua participação.